

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever legt vijf gedragingen van werknemer ten grondslag aan ontslag op staande voet. Deel daarvan is in rechte niet komen vast te staan, waardoor geen (samengestelde) dringende reden aan het ontslag ten grondslag ligt. Billijke vergoeding ad € 5.000 bruto verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 4 januari 2016 bij werkgever in dienst getreden in de functie van medewerker magazijn distributiecentrum. Op 14 december 2016, 14 augustus 2017 en 6 september 2017 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen. Op 15 februari 2018 is werknemer op staande voet ontslagen. Als redenen van ontslag staat in de ontslagbrief het zeer regelmatig te laat komen, telefoonbezit op de werkvloer, stiekem roken, het weigeren om 'gewoon' opdrachten uit te voeren en 'kletsen als het hoognodige werk af is'. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgever een dringende reden had om werknemer op staande voet te ontslaan. Tegen dit oordeel keert werknemer zich in hoger beroep.

Oordeel

In de ontslagbrief heeft werkgever vijf gedragingen van werknemer genoemd die tot het ontslag hebben geleid. Het gaat hier dus om een zogenoemde samengestelde dringende reden. Nu werkgever niet heeft gesteld dat hij werknemer ook zou hebben ontslagen als niet alle door hem aangehaalde gedragingen in rechte zouden komen vast te staan en het evenmin voor werknemer duidelijk was of duidelijk had moeten zijn dat werkgever ook tot ontslag zou zijn overgegaan als niet alle in de ontslagbrief opgegeven redenen zich zouden hebben voorgedaan, rust op werkgever de bewijslast ten aanzien van alle genoemde gedragingen. Uit de bewoordingen van de ontslagbrief blijkt dat het gaat om gedragingen van werknemer die zich na de laatste waarschuwing van 6 september 2017 hebben voorgedaan. Dat werknemer in deze periode stiekem zou hebben gerookt is door hem nadrukkelijk betwist. Van enige erkenning door werknemer, zoals door werkgever gesteld, is dan ook geen sprake. Werkgever heeft aan het einde van zijn verweerschrift een algemeen bewijsaanbod gedaan. Het hof gaat hieraan voorbij. In hoger beroep zal van een partij die bewijs door getuigen aanbiedt in beginsel mogen worden verwacht dat zij voldoende concreet vermeldt op welke van haar stellingen dit bewijsaanbod betrekking heeft en, voor zover mogelijk, wie daarover een verklaring zou kunnen afleggen. Werkgever heeft niet aangeboden te bewijzen dat werknemer

zich na de laatste schriftelijke waarschuwing aan het stiekem roken zou hebben schuldig gemaakt. Deze gedraging komt dan ook niet in rechte vast te staan. Hieruit volgt reeds dat er geen dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegen. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat onvoldoende gebleken is dat het voor werknemer duidelijk was of duidelijk had moeten zijn dat werkgever ook tot ontslag zou zijn overgegaan als geen sprake zou zijn geweest van stiekem roken na 6 december 2017. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst dan ook in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Het hof stelt de vergoeding vast op een bedrag van € 5.000 bruto. Bij de beoordeling van de hoogte van de vergoeding heeft het hof alle omstandigheden van het geval meegewogen. In het bijzonder betreft het hof het gegeven dat werkgever van de opzegging een ernstig verwijt te maken valt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 17-01-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:132

Zaaknummer: 200.241.844_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, P.P.M. Rousseau en R.J. Voorink

Advocaten: F.P.J. Schraa en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW